

С учетом мнения выборного
органа
председателя ПМО
Кулюзина Л.В.
«01» декабря 2021 года



Принято на общем собрании
работников школы
«01» декабря 2021 года

Утверждено
приказом №293 от 01.12.2021
Андронов Д.А.



ПОЛОЖЕНИЕ О ПОРЯДКЕ УСТАНОВЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ (НАДБАВОК И (ИЛИ) ДОПЛАТ)

МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «СРЕДНЯЯ ШКОЛА № 51»

I. Общие положения.

1.1. В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (с учетом изменений и дополнений), Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в РФ» (с изменениями и дополнениями), постановлением Правительства Ярославской области от 17.12.2019 № 903-и «Об оплате труда работников учреждений системы образования Ярославской области и признании утратившим силу постановления Администрации области от 16.07.2007 № 259-а», решением муниципалитета города Ярославля от 24.12.2012 № 23 «Об условиях (системе) оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений города Ярославля, за исключением работников муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования детей города Ярославля, осуществляющих деятельность в области физической культуры и спорта», Уставом учреждения и коллективным договором между работниками и учреждением в муниципальном общеобразовательном учреждении «Средняя школа № 51» (далее - Школа) устанавливаются стимулирующие выплаты (надбавки и (или) доплаты).

2. Источники выплат стимулирующих выплат (надбавок и (или) доплат).

Средства на выплаты стимулирующего характера и планируются при расчете фонда оплаты труда, формируемого за счет бюджетных ассигнований областного бюджета.

Конкретный объем средств, предусмотренный Школе на выплаты стимулирующего характера, определяется учредителем в порядке определения нормативных затрат на оказание муниципальных услуг (работ).

При этом рекомендуемый объем средств на указанные выплаты составляет 20% средств на оплату труда.

Помимо указанного фонда на стимулирование работников на выплату стимулирующих надбавок и доплат из бюджетных средств может использоваться экономия фонда оплаты труда Школы в целом.

3. Условия назначения выплат работникам.

3.1. Перечень оснований установления выплат для педагогических работников:

3.1.1. Достижение высоких показателей результативности:

- в образовательной сфере (положительная динамика в овладении, обучающимися знаниями, умениями, навыками, предметными и мета предметными профессиональными компетенциями, выявленная в ходе государственной итоговой аттестации, оценки

результатов внешнего мониторинга достижений обучающихся и промежуточной оценки достижений обучающихся);

- в сохранении и укреплении здоровья обучающихся;
- в сохранении контингента обучающихся.

3.1.2. Подготовка призеров соревнований, олимпиад, конкурсов различного уровня.

3.1.3. Участие в инновационной, исследовательской и экспериментальной деятельности с дальнейшим внедрением инноваций, результатов исследований и экспериментов в практическую работу, использование передового педагогического опыта (при наличии документального подтверждения).

3.1.4. Качественная подготовка и проведение мероприятий Школы городского, областного и других уровней.

3.1.5. Качественное педагогическое наставничество, работа в паре профессионального взаимодействия (при наличии документального подтверждения).

3.1.6. Представление опыта на районном, городском, областном и федеральном уровнях.

3.1.7. Участие в методической работе:

- выступления на семинарах, конференциях, советах, методических объединениях;

- осуществление руководства проблемными, творческими группами;
- проведение открытых занятий, уроков, мастер-классов;
- обобщение передового педагогического опыта;
- в конкурсах педагогического мастерства, проводимых на уровне города и выше.

3.1.8. Отсутствие обоснованных обращений к администрации Школы со стороны обучающихся и родителей по поводу качества преподавания и возникновения конфликтных ситуаций при проведении учебных занятий и воспитательных мероприятий.

3.1.9. Качественное выполнение функций классного руководителя:

- снижение (отсутствие) пропусков обучающимися уроков без уважительной причины;

- обеспечение контроля за организацией горячего питания среди обучающихся в классе (процент обучающихся, получающих горячее питание);

- организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья обучающихся (тематические классные часы о здоровом образе жизни, дни здоровья, туристические походы, профилактика вредных привычек и др.);

- проведение работы по профилактике правонарушений среди обучающихся (сокращение числа обучающихся, состоящих на учете в инспекции по делам несовершеннолетних; на внутришкольном учете; совершивших правонарушения; условия осужденных; уклоняющихся от учебы; неуспевающих; снижение количества детей с отклонениями в поведении и проблемами в обучении);

- эффективная работа с родителями обучающихся;

- качественная работа с документами (подготовка отчетов; заполнение журналов; ведение личных дел; проверка дневников обучающихся и др.).

3.2. Перечень оснований установления выплат для административного персонала:

3.2.1. Достижение высоких показателей результативности:

- в образовательной сфере (исполнение муниципального задания), положительная динамика в овладении обучающимися знаниями, умениями, навыками, предметными и мета-предметными профессиональными компетенциями, выявленная в ходе государственной итоговой аттестации, оценки результатов внешнего мониторинга достижений обучающихся и промежуточной оценки достижений обучающихся);

- в сохранении и укреплении здоровья обучающихся;
- в сохранении контингента обучающихся.

- 3.2.2. Наличие у Школы статуса экспериментальной, инновационной площадки различного уровня.
- 3.2.3. Участие Школы в мероприятиях, проводимых на уровне города.
- 3.2.4. Активное участие обучающихся, воспитанников в мероприятиях различного уровня.
- 3.2.5. Высокий уровень квалификации педагогического коллектива.
- 3.2.6. Наличие практики публичных докладов о результатах деятельности Школы.
- 3.2.7. Своевременное и качественное предоставление установленной отчетности Школы и ответов на запросы различных органов и организаций.
- 3.2.8. Качественное выполнение особо важных (срочных) заданий департамента -Ц образования мэрии города Ярославля. К особо важным заданиям могут относиться задания, требующие организационных, административных и других решений в разовом порядке по реализации муниципальной и региональной политики в области образования (реализация национальных проектов, проведение единого государственного экзамена, проведение экспериментальной работы, проектная деятельность, проведение массовых мероприятий и др.).
- 3.2.9. Предоставление Школой дополнительных (в т.ч. платных) образовательных услуг; работа постоянно действующих школ, клубов для родителей (законных представителей); проведение работы с социально неблагополучными семьями.
- 3.2.10. Отсутствие обоснованных жалоб на Школу со стороны обучающихся и их родителей (законных представителей).
- 3.2.11. Низкий уровень травматизма в Школе.
- 3.2.12. Эффективное управление Школой. Эффективность управления Школой определяется на основе показателей, разрабатываемых и утверждаемых департаментом образования мэрии города Ярославля.

3.3. Перечень оснований установления выплат для учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала:

- 3.3.1. Качественное и своевременное выполнение должностных обязанностей.
- 3.3.2. Высокий уровень исполнительской дисциплины.
- 3.3.3. Отсутствие обоснованных жалоб.
- 3.3.4. Выплаты в виде стимулирующих надбавок и доплат устанавливаются по результатам прошедшего учебного года.

4. Виды и размеры стимулирующих выплат (надбавок и (или) доплат).

4.1. Стимулирующие выплаты устанавливаются работникам с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

Наименование должности	Критерии результативности и качества работы, виды доплат	Размер доплат, %от должностного оклада (ставки)
Заместитель директора по учебной работе	Обобщение, представление и тиражирование результатов инновационной деятельности	до 10%
	Разработка модели учебной работы, методической работы и их использование на практике	до 5%
	Разработка и внедрение эффективной системы управления	до 15%
	Высокие учебные результаты (ГИА, олимпиады,	до 5%

Заместитель директора по воспитательной работе	кокурсы и т.н.)	
	Высокий уровень организации ГИА и проведения государственной итоговой аттестации	до 5%
	Высокий уровень организации контроля (мониторинга) учебной образовательной деятельности	до 5%
	Интенсивность и напряженность труда	до 100%
	Увеличение объема работ	до 100%
	Развитие социального партнерства (работа с семьей, родителями, со службами района)	до 5%
	Разработка модели воспитательной, методической работы и их использование на практике	до 5%
	Разработка и внедрение эффективной системы управления	до 15%
	Создание проектов организации летнего отдыха учащихся	до 5%
	Интенсивность и напряженность труда	до 100%
	Внедрение личностно-ориентированного подхода в воспитании	до 5%
	Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой	до 5%
	Организация издательской и оформительской деятельности по итогам обобщения передового педагогического опыта школы	до 5%
		Увеличение объема работ
Учитель	1. Результативность образовательной деятельности	
Социальный педагог Педагог-организатор Педагог-психолог	Высокое качество участия в предметных олимпиадах, интеллектуальных конкурсах, смотрах, в предметных научно-практических конференциях:	
	- школьного уровня	2%
	- районного уровня	4%
	городского уровня	6%
	- областного уровня	10%
	Высокое качество конечных результатов труда:	до 5%
	- по ГИА-11 - по ГИА-9	до 10%
2. Методическая работа		
Участие, результативность в профессиональных конкурсах:		
- районного уровня		5%
- городского уровня		10%
- областного уровня		15%

- федерального уровня	20%
- международного уровня	25%
Повышение квалификации, самообразование	5%
Активное участие в подготовке, проведении педагогических и методических советов, семинаров, выставок, методических объединений	
- школьного уровня	2%
- районного уровня	4%
- городского уровня	6%
- областного уровня	10%
- федерального уровня	20%
3. Инновационная деятельность	
Активное внедрение инновационных образовательных технологий, исследовательской и проектной деятельности, ИКТ в процесс обучения предмету.	до 5%
Обобщение собственного педагогического опыта, публикация материалов, отражающих учебно-методическую и воспитательную работу.	до 5%
Результативность организации исследовательской и проектной деятельности учащихся:	
- школьный уровень	1%
- районный уровень	3%
- городской уровень	6%
- областной уровень	9%
Презентация деятельности учителя:	
- школьный уровень	1%
- районный уровень	3%
- городской уровень	6%
- областной уровень	9%
- федерального уровня	15%
Проявление творческой инициативы (участие в проектах, создании программ, элективных курсов)	до 5%
4. Внеурочная деятельность	
Эффективная организация работы предметных кружков, клубов, центров и других форм внеклассной работы	до 5%

	Участие и результативность в военно-патриотическом, краеведческом, туристическом движении, развитие поисково-исследовательской деятельности учащихся	
	- школьный уровень	1%
	- районный уровень	3%
	- городской уровень	6%
	- областной уровень	9%
	Организация коллективно-творческой, проектной деятельности учащихся (проектные дни и недели, фестивали, вечера и т.п.)	до 5%
	Выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей	1% за доп. работу
	За организацию музыкального и художественного оформления внеклассных и школьных мероприятий	2%
	Интенсивность и напряженность труда	до 100%
	5. Воспитательная и социальная работа	
	Организация эффективной дифференцированной работы с одаренными, слабоуспевающими учащимися, детьми, находящимися под опекой	до 5%
	Результативность участия классного коллектива в	
	- школьных	1%
	- районных	3%
	- городских	6%
	- областных	9%
	- федеративных мероприятиях	10%
	Использование в воспитательном процессе нестандартных форм и методов работы с родителями учащихся	до 5%
Заместитель директора школы по АХР	Выполнение работ не входящих в круг основных обязанностей	до 100%
	Работа в экстремальных условиях, связанных с производственной необходимостью для обеспечения жизнедеятельности школы	до 50%
	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы	до 10%
	Высокое качество подготовки школы к учебному году	до 10%
	Интенсивность и напряженность труда	до 100%
	Выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей	до 10%
Уборщик служебных помещений	Интенсивность и напряженность труда	до 100%
	Качество работы технического персонала (проведение генеральных уборок в школе)	до 100%
	Высокое качество подготовки школы к учебному году	до 100%
	Поддержание санитарно-гигиенического состояния сан.узлов	до 100%
	Интенсивность и напряженность труда	до 100%
Рабочий по обслуживанию	Работа в экстремальных условиях, связанных с производственной необходимостью для обеспечения	до 100%

здания	жизнедеятельности школы	
	Выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей	до 100%
	За погрузку, разгрузку товара	до 100%
	Высокое качество подготовки школы к учебному году	до 100%
	Интенсивность и напряженность труда	до 100%
Дворник	Содержание территории школы в соответствии с требованием СанПиНа	до 100%
	Выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей	до 100%
	Интенсивность и напряженность труда	до 100%
Бухгалтер	Интенсивность и напряженность труда	до 100%
	Эффективность собственного профессионального роста, повышение квалификации, самообразование.	до 10%
	Разработка и внедрение эффективной системы управления.	до 10%
	Своевременное и качественное предоставление отчетов.	до 10%
	Отсутствие замечаний по результатам проверок.	до 10%
	Обслуживание платных образовательных услуг.	до 10%
	Увеличение объема работ	до 100%
	Выполнение работ не входящих в круг должностных обязанностей	до 50 %
Библиотекарь	Интенсивность и напряженность труда	до 100%
	Увеличение объема работ	до 50%
	Выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей	до 100%
Секретарь	Интенсивность и напряженность труда	до 100%
	Увеличение объема работ	до 100%
	Выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей	до 100%
Лаборант	Интенсивность и напряженность труда	до 100 %
	Увеличение объема работ	до 50 %
	Выполнение не входящих в круг должностных обязанностей	до 100 %
Гардеробщик Сторож	Интенсивность и напряженность труда	до 100%
	Выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей	до 100 %

5. Порядок назначения стимулирующих выплат (надбавок и (или) доплат).

5.1. Для назначения стимулирующих выплат администрация Школы представляет в комиссию по установлению выплат стимулирующего и социального характера, обеспечивающую демократический, государственно-общественный характер управления, аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющуюся основанием для установления выплат.

5.2. Стимулирующие выплаты устанавливаются в процентном отношении к установленному работнику должностному окладу (ставке заработной платы) в трудовом договоре или в абсолютном размере.

5.3. Стимулирующие выплаты работникам Школы производятся в пределах фонда оплаты труда на основании приказа директора Школы в соответствии с показателями

эффективности их деятельности, разработанными в Школе, и устаиваются на постоянной или временной основе.

5.4. Директор Школы имеет право внести на заседания комиссии предложения об уменьшении размера стимулирующей выплаты работнику либо полной ее отмены при условии некачественного и несвоевременного выполнения порученного задания (работы), невыполнения нормированного задания, объема порученной основной и (или) дополнительной работы и по другим основаниям.

В указанных случаях прилагаются документы, подтверждающие допущенные сотрудником некачественное и несвоевременное выполнение порученного задания (работы), невыполнение нормированного задания, объема порученной основной и (или) дополнительной работы или иные обоснования отмены или уменьшения размера выплаты (подтверждающие акты, объяснительные записки работника).

5.5. При отсутствии или недостатке финансовых средств, в том числе средств областного бюджета, но не зависящим от Школы причинам директор Школы имеет право приостановить выплату стимулирующих надбавок и доплат либо не рассмотреть их размеры на основании решения комиссии по установлению выплат стимулирующего и социального характера.

Размер выплат не рассматривается при переводе работника на иную должность (работу, специальность), а также в связи с изменением его функциональных обязанностей, характера выполняемых работ, а также при изменении системы оплаты труда.

5.6. Выплаты стимулирующего характера директору Школы производятся на основании приказа департамента образования мэрии города Ярославля в соответствии с разработанными критериями оценки его деятельности.

5.7. Суммы стимулирующих выплат (надбавок и (или) доплат) учитываются при исчислении среднего заработка в порядке, предусмотренном Правительством РФ.

6. Заключительные положения.

6.1. Положение о порядке установления стимулирующих выплат (надбавок и (или) доплат) является неотъемлемой частью Положения об оплате труда работников Школы.

6.2. Школа имеет право дополнять и изменять отдельные статьи данного Положения, не противоречащие действующему законодательству в сфере оплаты труда.

6.3. Все изменения и дополнения к настоящему Положению принимаются на общем собрании трудового коллектива и согласовываются с профсоюзным комитетом работников Школы.

6.4. Настоящее Положение может быть отменено только общим собранием трудового коллектива.